

스타리더십(Star Leadership) 프로그램 효과 일반화 연구

윤천성* · 김영규**

초 록

본 연구는 자아개념과 심리적 안녕감을 증진시키기 위해 개발된 프로그램인 스타리더십 프로그램 효과의 일반화 가능성에 대한 검증을 목적으로 한다. 일반화 검증을 위해 두 개의 집단을 대상으로 3일간(1일 8시간) 교육을 진행하였다. 프로그램 효과 검증을 위해 자아개념(자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성)과 심리적 안녕감의 측정 문항으로 구성된 설문지를 통해 교육 전·후에 사전·사후검사를 실시하였으며, 두 집단 간 비교 검증하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 두 집단 간 동질성 검증 결과 두 집단이 동질 한 것으로 나타났다. 둘째, 스타리더십 프로그램이 두 집단의 자아개념에 모두 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 셋째, 스타리더십 프로그램이 두 집단의 심리적 안녕감에 모두 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 이와 같은 분석 결과는 스타리더십 프로그램의 효과에 대한 일반화가 가능한 것으로 판단된다. 이와 같은 연구 결과를 토대로 연구의 말미에 의의 및 향후 연구를 위한 제안을 제시하였다.

주제어 : 스타리더십 프로그램, 자아개념(자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성), 심리적 안녕감, 일반화, 한국형아우르베다 심리유형

* 서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 교수(제1저자) (E-mail: staryoun@hanmail.net)

** 휴마인드연구원 대표 경영학박사(공동저자) (E-mail: kairostoday@daum.net)

투고일: 2019년 11월 10일, 수정일: 2019년 11월 17일, 게재확정일: 2019년 11월 25일

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

인간의 평균수명 증가로 인해 건강하게 사는 것, 즉 웰빙(well-being)에 대한 관심과 활동이 증가하고 있다. 웰빙의 개념 중 ‘개인이 사회구성원으로 온전히 기능하는 가’에 초점을 두고 있는 개념인 심리적 안녕감이 있다. 이러한 심리적 안녕감을 증진시키는 것은 개인이 행복하고 만족한 삶을 살아가는데 중요한 요소이다. 이러한 심리적 안녕감을 향상시키는데 자아탄력성과 진정성 리더십이 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다(김영규, 윤천성, 2017). 스타리더십 프로그램은 자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성을 구성요인으로 하는 자아개념과, 심리적 안녕감 증진을 목적으로 개발한 프로그램으로 자아개념과 심리적 안녕감에 긍정적이며 지속적인 효과가 나타났다(김영규, 2017; 윤천성, 김영규, 2018). 하지만 검증 결과가 특정 집단에 대한 검증의 결과로 일반화에 한계를 지니고 있었다. 이에 본 연구는 스타리더십 프로그램의 효과가 다른 집단을 대상으로 유사한 효과가 있는지 검증함으로써 스타리더십 프로그램의 일반화 가능 여부 검증을 목적으로 한다.

II. 이론적 배경

1. 스타리더십 프로그램

스타리더십 프로그램은 자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성을 구성요소로 하는 자아개념과 심리적 안녕감 증진을 위해 문헌분석과 선행연구를 통해 진정성리더십을 기반으로 프로그램을 설계하였다(김영규, 2017). 리더십 강화를 위해 셀프리더십의 전략을 활용하였으며, 스스로의 별을 찾는다는 의미로 스타리더십이라 명명하였다(윤천성, 김영규, 2019). 스타리더십은 ‘자신만의 별(star)을 찾는 다’는 의미로 스타리더십이라 명명하였다(윤천성, 2018a). 스타리더십은 첫째, self-star로 자신만의 리더십 발휘를 통한 영향력을 행사하는 것을 의미하며, 둘째, super-star로서 다른 사람에게 영향력을 미치는 것을 의미한다(윤천성, 2018a). 스타리더십 프로그램은 이러한 가치를 기반으로 개인이 자신의 진정성리더십을 발휘하고 다른 사람과 사회에 건강한 영향력을 행사하는 것을 목적으로 개발되었으며, 자기인식, 자기수용, 자기목표, 자기지원, 자기실천의 다섯 모듈로 구성되어 있으며 각 모듈의 목표는 다음 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 스타리더십 프로그램 교육목표

모듈	주제	소주제
모듈1	자기인식	<ul style="list-style-type: none"> 행복한 삶과 영향력 발휘를 위해 필요한 요소를 자각한다. 과거의 경험 속에서 자신의 모습을 탐색한다. 자신의 성격특성과 강점, 약점을 설명 할 수 있다.
모듈2	자기수용	<ul style="list-style-type: none"> 자신의 모습을 수용하고 긍정적으로 인식한다. 책임감을 갖고 자신의 삶에 대해 주도적이며 적극적인 태도로 임한다. 자신이 기대하는 미래상에 대해 잘 표현 할 수 있다.
모듈3	자기목표	<ul style="list-style-type: none"> 비전을 설정하고 시각화 할 수 있다. 비전 달성을 위한 구체적인 목표를 설계 할 수 있다. 성장을 위한 자기개발 목표를 설정 할 수 있다.
모듈4	자기지원	<ul style="list-style-type: none"> 스스로 중요하게 여기는 삶의 가치를 인식한다. 삶에 대한 목적을 명확히 하고 목적기술서를 작성한다. 자신의 역할과 중요한 타인에 대해 인식하고 긍정적인 대인관계를 위한 전략을 수립 할 수 있다.
모듈5	자기실천	<ul style="list-style-type: none"> 시간관리의 중요성을 인식하고 우선순위에 따른 실천계획서를 작성 할 수 있다. 스트레스의 원인을 이해하고 에너지레벨을 높이기 위한 습관을 기술 할 수 있다. 긍정적인 습관 형성을 위한 구체적인 실천계획을 작성 할 수 있다.

* 출처: 김영규(2017). 자아개념에 기반 한 리더십 프로그램 개발 및 효과 연구

이와 같은 목표를 달성하기 위해 스타리더십 프로그램의 교육체계는 <그림 1>과 같으며 모듈별 교육내용은 <표 2>와 같이 구성하였다.



〈그림 1〉 스타리더십 프로그램 교육체계

<표 2> 스타리더십 프로그램 교육내용

모듈	주제	주요 개념 및 내용	교육 차시(시간)
모듈1	자기인식	<ul style="list-style-type: none"> • 삶에 대한 자각 • 한국형아유르베다를 통한 성격이해 • 자기인식 	1일차 (8시간)
모듈2	자기수용	<ul style="list-style-type: none"> • 긍정사고와 태도 • 주도성 • 자기기대 표현하기 	2일차 (8시간)
모듈3	자기목표	<ul style="list-style-type: none"> • 꿈과 비전 • 목표달성의 법칙 • 자기성장의 원리 	
모듈4	자기지원	<ul style="list-style-type: none"> • 자기 가치 탐색 • 목표달성의 법칙 • 자기성장의 원리 	3일차 (8시간)
모듈5	자기실천	<ul style="list-style-type: none"> • 효과적인 시간관리 • 건강과 에너지 관리 • 습관형성 	

* 출처: 윤천성(2018), 스타리더십 워크북: 내안의 별(★) 만나기, 서울: 휴마인드연구원

스타리더십 프로그램은 진정성 리더십을 기반으로 구성되었다. 진정성리더십은 진정성을 기반으로 하는 리더십이다. 진정성은 자신과 내면 상태와 행동이 일치하는 것(임기성, 박봉규, 2013)으로 Maslow(1971)는 자신의 본성에 맞추는 것(이지숙, 2010)을 진정성이라 하였으며, Erikson(1995)은 스스로에게 정직하고 자신의 핵심가치에 어긋나는 상황적 압력에 굴복하지 않는 것(정연준, 2012)이라 하였다. Rogers(1961)는 진정한 자신이 되는 것이 삶의 목표가 되어야 한다고 주장하였다(홍성화, 2011). 이처럼 진정성이란 스스로를 자각하고 자신의 본질과 일치된 모습이라 할 수 있다. 진정성 리더십은 진정성을 내재화 하고 자기인식(self-awareness)과 자기규율(self-regulation)에 따른 스스로의 본질을 발휘 함으로써 영향력을 발휘하는 리더십이다. Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing & Peterson(2008)은 진정성리더십의 구성요소로 자기탐색을 통해 자신의 특성, 가치관, 동기, 감정, 인지에 관해 인식하는 ‘자기인식(self-awareness)’, 자기규율의 내재화되고 통합된 형태로 내면화한 도덕적 가치에 따라 의사결정 하는 ‘내면화한 도덕적 관점(internalized moral perspective)’, 부적절하거나 잠재적인 파괴적 감정을 최소화 하면서 스스로의 감정과 느낌을 표현하는 ‘관계의 투명성(relational transparency)’, 객관적인 정보를 검토를 통한 의사결정을 하는 ‘균형 잡힌 정보처리(balanced process of information)’을 정의하였다. 스타리더십 프로그램은 이러한 진정성 리더십 개발을 목적으로 하며, 리더십 개발을 위한 전략으로 셀프리더십의 행동 중심적 전략, 자연적 보상 전략, 건설적 사고 전략을 적용 하였다. 셀프리더십이란 자신의

잠재력을 이끌어 내고 극대화하는 새로운 방식의 리더십으로 자기통제에 근간을 두고 있다 (Manz & Sims, 1980; 이윤신, 박성희, 김종경, 2014). 셀프리더십은 스스로의 내적동기에 기반 하여 자신의 신념과 행동을 통제하고 지속적으로 영향력을 행사하는 과정으로 스스로에게 영향력을 미치는 리더십이다. 이러한 셀프리더십 개발을 위한 행동 중심적 전략에는 스스로의 행동을 관찰하고 부적절한 행동, 원인의 발생 이유와 시기를 탐색하는 ‘자기관찰 (self-observation)’, 개인이 성취하고자 하는 궁극적인 행동을 스스로 설정하는 ‘자기설정목표(self-set goals)’, 부적 단서를 제거하고 정적 단서를 확대하는 ‘단서관리(management of cue)’, 행동을 향상시키는 역할연기인 ‘예행연습(rehearsal)’, 스스로의 수행결과에 대해 보상하는 ‘자기보상(self-rewards)’, 바람직하지 못한 행동에 대해 스스로 벌을 주는 ‘자기교정 피드백(self-correcting feedback)’이 있다. 자연적 보상 전략은 일 자체에서 얻는 보람과 가치를 추구하는 내적 보상 전략으로서 개인의 유능감(competence), 자기통제감(self-control), 목적의식(purpose)을 갖는 것이다. 건설적 사고전략은 스스로의 사고를 의도적으로 통제함으로써 영향력을 행사하고 자신을 이끌어가는 것으로 비합리적인 신념을 제거하고 합리적인 신념으로 변화시키는 ‘신념의 관리(managing our own belief)’, 과업 수행 전 성공적 결과를 상상하는 ‘상상적 경험(imagined experiences)’, 사건과 경험을 평가하고 이를 재구성해서 반응하며 생각하는 ‘자신과의 대화(self-talk)’가 있다. 스타리더십 프로그램은 이러한 셀프리더십의 전략을 활용하여 프로그램을 구성하였으며, 자기탐색을 위해 한국형아우르베다 심리유형 검사를 활용하였다(김영규, 2017). 스타리더십 프로그램의 효과 검증결과 자아개념과 심리적 안녕감 향상에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 교육의 효과가 지속적인 것으로 나타났다(김영규, 2017; 윤천성, 김영규, 2018).

2. 자아개념

자아개념이란 자신에 대해 갖는 모든 관점(Felker, 1974; 송인섭, 1994)을 의미하는 것으로 개인의 태도와 행동, 대인관계에 모두 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자아개념과 관련된 개념으로 정서적 측면을 고려한 자아존중감(self-esteem), 자기효능감(self-efficacy), 자아정체감(ego-identity), 자아이미지(self-image)와 기능적 측면을 고려한 자아탄력성(ego-resiliency)이 있다. 본 연구에서는 자아정체감과 자기효능감, 자아탄력성을 주요개념으로 선정하였다.

자아정체감은 ‘나는 누구인가’에 대한 스스로의 규명으로 자아정체감의 긍정적인 성취는 자기수용, 자아존중감, 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다(Erikson, 1968; 안범희, 엄운재, 2015). 이러한 자아정체감의 요인으로 관계 및 역할, 자기수용, 삶의 방향성, 돌봄과 성장이 있다(심운경, 2017).

자기효능감은 주어진 상황을 성공적으로 수행 할 것이라는 스스로의 능력에 대한 기대감

이다(Bandura, 1977). 이러한 자기효능감은 개인의 행동패턴과 과제수행, 정서에 영향을 미치는 요인이다. 이러한 자기효능감은 창의성에 긍정적인 영향을 미치며 스트레스를 낮추는데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

자아탄력성은 개인이 환경과 상황에 따른 통제 수준을 조절하는 능력으로 스트레스나 환경변화에 적응하는 능력을 의미한다. 자아탄력성을 지닌 사람은 긍정적이며 목표에 집중하는 한편 유연성을 지녀 불확실한 상황에서도 대안을 모색하는 한편 상황을 재구성하는 것으로 나타났다. 이들은 주도적이기 때문에 상황에 휩쓸리지 않고 적극적으로 변화를 이끌어 내는 사람들 이다(Denes, 1999).

3. 심리적 안녕감

심리적 안녕감은 개인이 자신의 삶에 대한 만족감을 판단하는 지표로 ‘개인이 사회구성원으로 온전히 기능하는 가’의 여부에 따른 판단을 내포하고 있다(김영규, 2017). Ryff(1989)는 심리적 안녕감을 자율성(autonomy), 환경통제력(environmental mastery), 개인적 성장(personal growth), 긍정적 대인관계(positive relations with others), 삶의 목적(purpose in life), 자기수용(self-acceptance)의 6가지 차원으로 구분하였다. 자율성의 차원은 자신의 가치에 따라 스스로의 행동을 조절하는 것을 의미하며, 환경통제력은 자신의 주어진 환경과 조건을 스스로 조절하고 가치에 부합하는 환경을 선택하거나 변화시키는 것을 의미한다. 개인적 성장은 자아실현과 관련된 것으로 자신의 잠재력 개발을 위한 노력을 하고 있으며, 스스로 성장하고 발전하고 있다고 느끼는 것을 의미하며, 긍정적 대인관계는 타인과 만족스럽고 신뢰성 있는 관계를 형성하는 것을 의미한다. 삶의 목적은 스스로의 삶에 대한 의미를 부여하고 뚜렷한 신념을 지니고 삶에 대한 분명한 목적이 있는 것을 의미하며, 자아수용은 살아온 삶에 대해 긍정적으로 평가하여 자신의 다양한 모습을 받아들이고 스스로를 긍정적으로 느끼는 것을 의미한다. 이러한 심리적 안녕감의 6가지 차원은 자신의 삶에 대한 만족감을 느끼는 지표이다.

4. 한국형아유르베다

한국형아유르베다는 인도의 전통의학인 아유르베다(Ayurveda)에 기반을 두고 있다(윤천성, 2017b). 아유르베다는 자연의 다섯 가지 원소인 공간(akasha), 바람(vayu), 불(tejas), 물(jala), 땅(prithvi)의 특성을 토대로 사람의 체질을 설명한다. 아유르베다는 다섯 가지 원소 조합에 따라 공간과 바람의 조합인 바타(vata), 불과 물의 조합인 피타(pitta), 물과 땅의 조합인 카파(kapha)의 세 가지 타입으로 인간의 체질을 구분하였고 이를 트리도샤(tridosha)라 하였다(윤천성, 2017b).

한국형아유르베다(Korean Ayurveda)는 이러한 아유르베다를 기반으로 구조화 되었으며, 한국형아유르베다 심리유형검사(KAPTI: Korean Ayurveda Psychology Type Indicator)는 한국형아유르베다의 심리적 특성을 검사하기 위해 개발된 검사도구로 한국인의 문화적 특성에 적합하도록 개발된 표준화 검사이다(윤천성, 2017b).

한국형아유르베다에서는 트리도샤에 따른 개인의 심리적 경향성에 따라 세 가지 기본심리유형으로 구분한다. 윤천성(2017b)은 첫째, 바타도샤의 에너지가 큰 유형을 바타형(관계형)으로 명명하였다. 바타형은 연결되고자 하는 근원을 지니고 정서적인 에너지를 표출하는 유형이다. 둘째, 피타도샤의 에너지가 큰 유형을 피타형(성장형)으로 명명하였다. 피타형은 확장하고자 하는 근원을 지니며 역동적 에너지를 표출하는 유형이다. 셋째, 카파도샤의 에너지가 큰 유형을 카파형(안정형)으로 명명하였다. 카파형은 정착하고자 하는 근원을 지니며 사색하고자 하는 에너지로 표출된다. 이러한 한국형아유르베다 기본심리유형은 개인의 태도와 행동에 영향을 미친다. 이러한 기본심리유형은 근원을 이루는 1차 도샤와 2차 도샤의 조합에 따라 자신의 성장을 통해 관계하려는 유형인 바타피타형(관리형), 안정된 영역 안에서 관계하려는 유형인 바타카파형(친교형), 연결을 통해 영향력을 확장하려는 유형인 피타바타형(통솔형), 안정 영역을 통해 성장하려는 유형인 피타카파형(탐구형), 안정되기 위해 타인과의 좋은 관계를 유지하려는 유형인 카파바타형(화합형), 안정되기 위해 스스로의 영향력을 확장하려는 유형인 카파피타형(성취형)의 6가지 유형과 바타, 피타, 카파의 트리도샤가 균형을 이룬 유형인 바타피타카파형(통합형)을 포함하여 한국형아유르베다 7유형이라 명명하였다. 이러한 한국형아유르베다 7유형의 기본심리유형을 확장하고 개인의 심리적 특성을 이해하는데 유용한 지표가 되며 부족한 부분을 채우는 방향인 균형유형을 제시한다(윤천성, 2017b).

한국형아유르베다는 개인의 정신적 수준을 의미하는 개념으로 의식(구나) 9단계를 제시한다. 의식(구나)의 9단계 중 가장 높은 단계는 1단계에서 3단계에 해당하는 사트바(sattva) 단계이다. 사트바는 순수성을 의미하고 긍정과 부정 어느 한쪽으로 치우치지 않는 중립적이며 세 도샤의 조화와 균형을 의미한다. 구체적으로 1단계는 균형의 단계로 몸과 마음, 의식이 균형된 상태를 의미한다. 2단계는 조화의 단계로 어느 한쪽으로 치우치지 않는 상태를 의미하며, 3단계는 안정의 단계로 자신의 본질대로 살아가지만 타인에게 해를 끼치지 않는 단계를 의미한다. 중간단계는 4단계에서 6단계에 해당하는 라자스(rajās) 단계이다. 라자스는 행동과 감정, 변화의 과정을 의미하는 것으로 기존의 균형을 깨트리고 변화를 일으키는 적극적이며 능동적인 긍정적인 힘이다. 구체적으로 4단계는 변화의 단계로 균형이 깨지고 변화가 일어나는 단계로 자아추구행위가 일어나는 단계이다. 5단계는 활동의 단계로 자아추구행위가 본격적으로 일어나는 단계이다. 6단계는 교란의 단계로 단기적인 자극을 통해 쾌락을 제공하지만 불균형의 성질로 인해 괴로움과 갈등을 일으킨다. 낮은

단계는 7단계에서 9단계에 해당하는 타마스(tamas)단계이다. 타마스는 어둠과 정체성을 의미하는 단계로 이전의 활동을 유지하려는 수동적이며 방해적인 부정적인 힘을 지니는 단계이다. 구체적으로 7단계는 둔함의 단계로 스스로에 대해 자각이 어려워지는 단계이다. 8단계는 어둠의 단계로 무감각해지는 단계이다. 9단계는 타성의 단계로 주체성을 상실하고 휩쓸리는 단계이다(윤천성, 2019). 기본심리유형에 따른 의식수준은 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 한국형아유르베다 기본심리 의식수준

도샤(심리) 구나(의식)	바타형(관계형)	피타형(성장형)	카파형(안정형)
사트바	① 치유하며 끊임없는 영감자 ② 창조하며 탁월한 소통자 ③ 화합하며 타인에 대한 수용자	① 따스하며 단련된 통찰자 ② 용기 있는 행동과 배려하는 동정자 ③ 성장과 발달에 의지를 가진 타고난 지도자	① 편안하고 헌신하는 신뢰자 ② 확고하고 극복하는 인내자 ③ 관대하고 충실한 양육자
라자스	④ 표현을 잘하고 다양한 변화의 활동가 ⑤ 새로운 것과 많은 일을 원하는 갈망자 ⑥ 산만해지고 일관성 없는 피상주의자	④ 성취와 성공의 목적지향자 ⑤ 숙련되고 단호한 과제추진자 ⑥ 비판적이고 무모한 통제자	④ 자신과 가족의 부유와 지위추구자 ⑤ 유형의 소유물 축적자 ⑥ 탐욕스럽고 다원을 통한 지배자
타마스	⑦ 현혹적이며 극단적인 감정추구자 ⑧ 도벽과 성적 왜곡의 구속자 ⑨ 타인과 관계 문제와 자살시도(자아공격자)	⑦ 타인의 감정이나 사회규칙 미준수자 ⑧ 원망과 적개심 분출자 ⑨ 감정과 행동 파괴자	⑦ 자기반성 없는 비난자 ⑧ 침체에 빠진 무능력자 ⑨ 우울하고 무감각자

* 출처: 윤천성(2019). 한국형아유르베다 KAPHA단계: 나는 어디에 있는가?, 서울: 휴마인드연구원

이처럼 한국형아유르베다는 개인의 심리적 경향성에 따른 개인의 심리적 특성과 균형, 의식수준의 변화과정을 제시하고 있으므로 자기자신을 이해하는데 있어 유용한 지표를 제공한다.

Ⅲ. 연구방법 및 측정

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 스타리더십 프로그램 효과의 일반화 분석을 위해 두 개의 집단을 대상으로 3일간(1일 8시간) 교육을 진행하였으며, 연구대상의 일반적 특성은 다음 <표 4>와 같다.

집단1의 성별은 남성 9명(30.0%), 여성 21명(70.0%)이며, 연령은 31-40세가 4명(13.3%), 41-50세 12명(40.0%), 51-60세 12명(40.0%), 61세 이상 2명(6.7%)으로 나타났다. 결혼상태는 배우자가 있는 경우 22명(73.3%), 미혼 7명(23.3%), 배우자가 없는 경우 1명(3.3%)이며, 교육정도는 전문대졸 6명(20.0%), 대학교졸 15명(50.0%), 대학원 이상 9명(30.0%)로 나타났다.

집단2의 성별은 남성 7명(33.3%), 여성 14명(66.7%)이며, 연령은 31-40세가 5명(23.8%), 41-50세 7명(33.3%), 51-59세 5명(23.8%), 61세 이상 4명(19.0%)으로 나타났다. 결혼상태는 배우자가 있는 경우 12명(57.1%), 미혼 8명(38.1%), 배우자가 없는 경우 1명(4.8%)이며, 교육정도는 전문대졸 1명(4.8%), 대학교졸 16명(76.2%), 대학원 이상 4명(19.0%)로 나타났다.

집단1과 집단2의 일반적 특성에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않아 ($p>.05$), 두 집단은 사전 동질 한 집단임을 알 수 있다.

<표 4> 연구대상의 일반적 특성

특성	구분	집단1	집단2	χ^2 (p)
		N(%)	N(%)	
성별	남성	9(30.0)	7(33.3)	.064 (.801)
	여성	21(70.0)	14(66.7)	
연령	31-40세	4(13.3)	5(23.8)	3.497 (.321)
	41-50세	12(40.0)	7(33.3)	
	51-60세	12(40.0)	5(23.8)	
	61세 이상	2(6.7)	4(19.0)	
결혼상태	미혼	7(23.3)	8(38.1)	1.465 (.481)
	배우자 유	22(73.3)	12(57.1)	
	배우자 무	1(3.3)	1(4.8)	
학력	전문대졸	6(20.0)	1(4.8)	4.065 (.131)
	대학교졸	15(50.0)	16(76.2)	
	대학원 이상	9(30.0)	4(19.0)	
전체		30(100.0)	21(100.0)	

2. 변수의 조작적 정의와 측정도구

1) 자아개념

자아개념은 스스로에 대한 인식과 관점으로 본 연구에서는 자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성을 자아개념의 요소로 정의하였다.

자아정체감은 ‘스스로의 고유성을 지니고, 자신의 한계와 장단점을 수용하고, 자신의 삶에 대한 자기 확신을 지니며, 타인과 친밀한 관계를 맺고, 인간관계에서의 역할과 책임을 다하며, 사회적 돌봄과 개인적 성장 추구를 통해 정립된 자기상’으로 정의하였으며 심운경(2017)이 개발한 18문항으로 구성된 ‘자아정체감 척도(Ego identity scale)’를 사용하였다.

자기효능감은 ‘특정 과업을 성공적으로 수행 할 수 있다고 생각하는 자신의 능력에 대한 개인적 믿음’(Bandura, 1997; 홍현경, 2012)으로 정의하고, 23문항으로 구성된 홍현경(2012)이 번역한 Bandura의 설문 문항을 사용하였다.

자아탄력성은 ‘변화 환경에 대응해 유연하게 자신의 행동양식을 수정할 수 있는 역동적인 능력으로 새롭고 미 해결된 상황을 잘 해결하고 스트레스도 잘 견디는 능력’으로 정의하고, Block & Kremen(1997)이 개발한 14문항으로 구성된 자아탄력성 척도(The Ego-Resiliency Scale)를 사용하였다.

자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성의 설문응답방식은 자기보고식의 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며, 각 척도의 신뢰도를 산출한 결과는 <표 5>와 같다. 분석결과 자아개념의 하위영역별 자아정체감은 0.911, 자기효능감은 0.909, 자아탄력성은 0.863으로 나타나 신뢰할 만한 수준으로 볼 수 있다.

<표 5> 자아개념에 대한 신뢰도 검증

변수명	문항수	신뢰도(Cronbach's α)
자아개념	자아정체감	.911
	자기효능감	.909
	자아탄력성	.863

2) 심리적 안녕감

심리적 안녕감은 ‘개인의 삶의 질을 나타내는 긍정적 기능에 대한 측면으로 자율성, 환경 통제력, 개인적 성장, 긍정적 대인관계, 삶의 목적, 자아수용을 포함한 폭넓은 안녕감’으로 정의 하였으며, Ryff(1989)가 개발한 42개의 문항으로 구성된 심리적 안녕감 척도(Psychological Well-Being Scale)를 사용하였다. 심리적 안녕감 척도의 20개 문항은 역항목(Reverse)을 적용하였으며, 자기보고식의 Likert 5점 척도로 구성되어 있다.

심리적 안녕감 척도의 신뢰도를 산출한 결과는 <표 6>과 같다. 분석결과 전반적인 심리적 안녕감은 0.943으로 나타났고, 하위영역별 자율성은 0.816, 환경 통제력은 0.767, 개인적 성장은 0.693, 긍정적 대인관계는 0.818, 삶의 목적은 0.889, 자아수용은 0.785로 나타나 신뢰할 만한 수준으로 볼 수 있다.

<표 6> 심리적 안녕감에 대한 신뢰도 검증

변수명		문항수	신뢰도(Cronbach's α)
심리적 안녕감	자율성	7	.816
	환경 통제력	7	.767
	개인적 성장	7	.693
	긍정적 대인관계	6	.818
	삶의 목적	7	.889
	자아수용	7	.785
	전체	41	.943

이상의 설문지 구성을 살펴보면 다음 <표 7>과 같다.

<표 7> 설문지 구성

변수명		문항수			출처
자아 개념	자아정체감	I	1-18	18	심운경(2017)
	자기효능감	II	1-23	23	Bandura(1997), 홍현경(2012)
	자아탄력성	III	1-14	14	Block & Kremen (1996)
심리적 안녕감	자율성	VI	1, 2, 3*, 4*, 5, 6, 7*	42	Ryff(1989)
	환경 통제력		8, 9*, 10, 11*, 12*, 13, 14		
	개인적 성장		15*, 16, 17*, 18, 19, 20*, 21*		
	긍정적 대인관계		22*, 23, 24*, 25*, 26, 27, 28		
	삶의 목적		29, 30*, 31, 32*, 33*, 34*, 35		
	자아수용		36*, 37, 38, 39*, 40, 41, 42*		
인구통계학적 변수	V	1-4	4	연구자	
총 문항수		101			

* 역항목(Reverse)

3. 분석방법

실험을 통하여 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩(data coding)과 데이터 크리닝(data

cleaning)과정을 거쳐, SPSS v. 21.0 통계 패키지 프로그램을 활용하여 분석하였다. 구체적으로 다음과 같은 분석을 실시하였다.

- 첫째, 연구대상자의 일반적 특성에 대한 동질성 검증을 위하여 교차분석을 실시하였다.
- 둘째, 집단별 사전 자아개념, 심리적 안녕감에 대한 동질성 검증을 위하여 독립표본 t-test를 실시하였다.
- 셋째, 집단별 스타리더십 프로그램이 자아개념, 심리적 안녕감에 미치는 효과를 검증하기 위하여 대응표본 t-test를 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 집단간 사전 동질성 검증

1) 자아개념에 대한 사전 동질성 검증

집단간 자아개념에 대한 사전 동질성 검증 결과는 <표 8>과 같다. 분석결과 자아개념의 하위영역별 자아정체감, 자기효능감, 자아탄력성에 있어서는 집단1과 집단2 간에 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다($p>.05$). 따라서 두 집단은 사전 자아개념에 있어 동질한 집단임을 알 수 있다.

<표 8> 집단간 자아개념의 사전 동질성 검증

변인	집단	인원수	평균(M)	표준편차(SD)	t-value	p
자아정체감	집단1	30	3.97	.332	1.954	.056
	집단2	21	3.72	.560		
자기효능감	집단1	30	3.33	.329	1.158	.256
	집단2	21	3.16	.581		
자아탄력성	집단1	30	3.39	.387	.814	.422
	집단2	21	3.25	.681		

2) 심리적 안녕감에 대한 사전 동질성 검증

집단간 심리적 안녕감에 대한 사전 동질성 검증 결과는 <표 9>와 같다. 분석결과 전반적인 심리적 안녕감과 하위영역별 자율성, 환경통제력, 개인적 성장, 긍정적 대인관계, 삶의 목적, 자아수용에 있어서는 집단1과 집단2 간에 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다($p>.05$). 따라서 두 집단은 사전 심리적 안녕감에 있어 동질한 집단임을 알 수 있다.

〈표 9〉 집단간 심리적 안녕감의 사전 동질성 검증

변인	집단	인원수	평균(M)	표준편차(SD)	t-value	p
자율성	집단1	30	3.19	.471	1.688	.098
	집단2	21	2.94	.593		
환경통제력	집단1	30	3.39	.414	1.082	.285
	집단2	21	3.24	.593		
개인적 성장	집단1	30	3.85	.431	.429	.670
	집단2	21	3.79	.541		
긍정적 대인관계	집단1	30	3.89	.453	.741	.464
	집단2	21	3.75	.743		
삶의 목적	집단1	30	3.95	.440	1.690	.102
	집단2	21	3.63	.791		
자아수용	집단1	30	3.42	.471	1.780	.081
	집단2	21	3.15	.630		
전체	집단1	30	3.61	.323	1.494	.146
	집단2	21	3.41	.552		

2. 스타리더십 프로그램이 자아개념에 미치는 영향

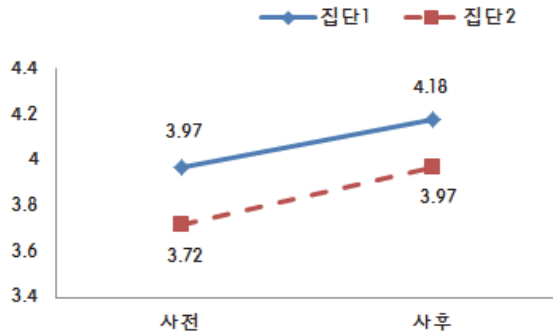
1) 스타리더십 프로그램이 자아정체감에 미치는 영향

스타리더십 프로그램이 자아정체감에 미치는 영향을 검증하기 위해 스타리더십 프로그램 전·후의 자아정체감 차이를 검증한 결과는 <표 10>와 같다. 먼저 집단1의 경우 사전 평균(M=3.97)에서 사후 평균(M=4.18)로 0.21 증가하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($t=-5.229$, $p<.001$), 집단2의 경우 사전 평균(M=3.72)에서 사후 평균(M=3.97)로 0.25 증가하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($t=-3.231$, $p<.01$). 즉, 전체적으로 볼 때, 본 연구에서 실시한 스타리더십 프로그램이 집단1과 집단2 모두의 자아정체감 향상에 효과가 있음을 알 수 있다.

〈표 10〉 두 집단의 리더십 훈련 전·후 자아정체감 차이검증

구분	사전		사후		diff.(후-전)		t-value	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
집단1	3.97	.332	4.18	.351	.21	.219	-5.229***	.000
집단2	3.72	.560	3.97	.482	.25	.349	-3.231**	.004

p<.01, * p<.001



<그림 2> 스타리더십 프로그램 전·후 자아정체감 변화

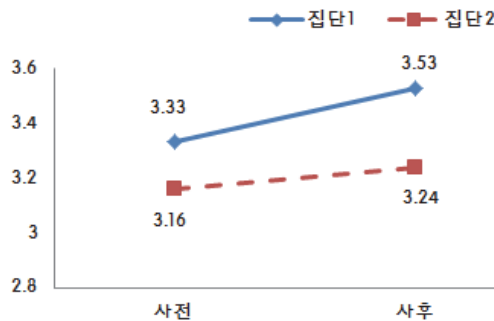
2) 스타리더십 프로그램이 자기효능감에 미치는 영향

스타리더십 프로그램이 자기효능감에 미치는 영향을 검증하기 위해 스타리더십 프로그램 전·후의 자기효능감 차이를 검증한 결과는 <표 11>과 같다. 먼저 집단1의 경우 사전 평균(M=3.33)에서 사후 평균(M=3.53)로 0.20 증가하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($t=-3.436, p<.01$), 집단2의 경우 사전 평균(M=3.16)에서 사후 평균(M=3.24)로 0.08 증가하였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=-.900, p>.05$). 즉, 전체적으로 볼 때, 본 연구에서 실시한 스타리더십 프로그램이 집단1의 자기효능감 향상에 효과가 있음을 알 수 있다.

<표 11> 두 집단의 리더십 훈련 전·후 자기효능감 차이검증

구분	사전		사후		diff.(후-전)		t-value	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
집단1	3.33	.329	3.53	.393	.20	.323	-3.436**	.002
집단2	3.16	.581	3.24	.526	.08	.379	-.900	.379

**p<.01



<그림 3> 스타리더십 프로그램 전·후 자기효능감 변화

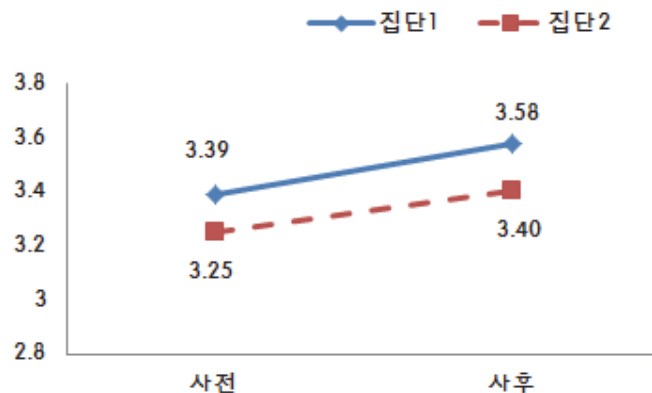
3) 스타리더십 프로그램이 자아탄력성에 미치는 영향

스타리더십 프로그램이 자아탄력성에 미치는 영향을 검증하기 위해 스타리더십 프로그램 전·후의 자아탄력성 차이를 검증한 결과는 <표 12>와 같다. 먼저 집단1의 경우 사전 평균(M=3.39)에서 사후 평균(M=3.58)로 0.19 증가하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($t=-4.000$, $p<.001$), 집단2의 경우 사전 평균(M=3.25)에서 사후 평균(M=3.40)로 0.15 증가하였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=-1.552$, $p>.05$). 즉, 전체적으로 볼 때, 본 연구에서 실시한 스타리더십 프로그램이 집단1의 자아탄력성 향상에 효과가 있음을 알 수 있다.

<표 12> 두 집단의 리더십 훈련 전·후 자아탄력성 차이검증

구분	사전		사후		diff.(후-전)		t-value	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
집단1	3.39	.387	3.58	.409	.19	.264	-4.000***	.000
집단2	3.25	.681	3.40	.540	.15	.442	-1.552	.136

*** $p<.001$



<그림 4> 스타리더십 프로그램 전·후 자아탄력성 변화

3. 스타리더십 프로그램이 심리적 안녕감에 미치는 영향

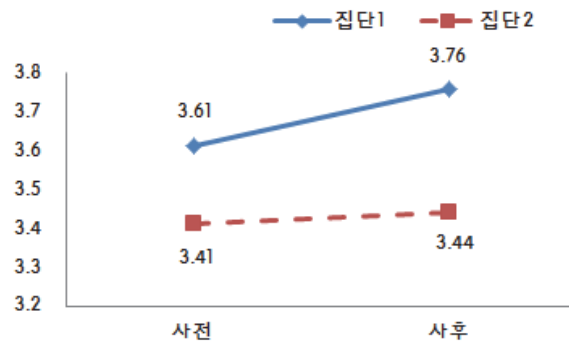
스타리더십 프로그램이 심리적 안녕감에 미치는 영향을 검증하기 위해 스타리더십 프로그램 전·후의 심리적 안녕감 차이를 검증한 결과는 <표 13>과 같다. 먼저 집단1의 경우 사전 평균(M=3.61)에서 사후 평균(M=3.76)로 0.15 증가하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($t=-3.965$, $p<.001$), 집단2의 경우 사전 평균(M=3.41)에서 사후 평균(M=3.44)로 0.03 증가하였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=-.483$, $p>.05$). 즉, 전체

적으로 볼 때, 본 연구에서 실시한 스타리더십 프로그램이 집단1의 심리적 안녕감 향상에 효과가 있음을 알 수 있다.

<표 13> 두 집단의 리더십 훈련 전·후 심리적 안녕감 차이검증

구분	사전		사후		diff.(후-전)		t-value	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
집단1	3.61	.323	3.76	.364	.15	.207	-3.965***	.000
집단2	3.41	.552	3.44	.426	.03	.265	-.483	.635

***p<.001



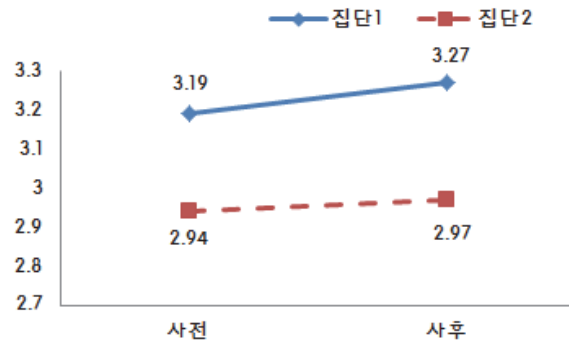
<그림 5> 스타리더십 프로그램 전·후 심리적 안녕감 변화

1) 스타리더십 프로그램이 자율성에 미치는 영향

스타리더십 프로그램이 자율성에 미치는 영향을 검증하기 위해 스타리더십 프로그램 전·후의 자율성 차이를 검증한 결과는 <표 14>와 같다. 먼저 집단1의 경우 사전 평균(M=3.19)에서 사후 평균(M=3.27)로 0.08 증가하였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았고(t=-1.543, p>.05), 집단2의 경우 사전 평균(M=2.94)에서 사후 평균(M=2.97)로 0.03 증가하였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다(t=-.260, p>.05). 즉, 전체적으로 볼 때, 본 연구에서 실시한 스타리더십 프로그램이 집단1과 집단2의 자율성 향상에 효과가 있는 것으로 나타났으나 유의미한 정도는 나타나지 않았다.

<표 14> 두 집단의 리더십 훈련 전·후 자율성 차이검증

구분	사전		사후		diff.(후-전)		t-value	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
집단1	3.19	.471	3.27	.497	.08	.287	-1.543	.134
집단2	2.94	.593	2.97	.460	.03	.479	-.260	.797



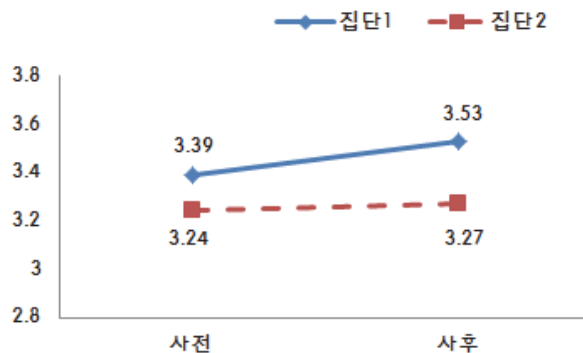
<그림 6> 스타리더십 프로그램 전·후 자율성 변화

2) 스타리더십 프로그램이 환경통제력에 미치는 영향

스타리더십 프로그램이 환경통제력에 미치는 영향을 검증하기 위해 스타리더십 프로그램 전·후의 환경통제력 차이를 검증한 결과는 <표 15>와 같다. 먼저 집단1의 경우 사전 평균(M=3.39)에서 사후 평균(M=3.53)로 0.14 증가하였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았고($t=-1.822$, $p>.05$), 집단2의 경우 사전 평균(M=3.24)에서 사후 평균(M=3.27)로 0.03 증가하였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=-.470$, $p>.05$). 즉, 전체적으로 볼 때, 본 연구에서 실시한 스타리더십 프로그램이 집단1과 집단2의 환경통제력 향상에 효과가 있는 것으로 나타났으나 유의미한 정도는 나타나지 않았다.

<표 15> 두 집단의 리더십 훈련 전·후 환경통제력 차이검증

구분	사전		사후		diff.(후-전)		t-value	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
집단1	3.39	.414	3.53	.488	.14	.415	-1.822	.079
집단2	3.24	.593	3.27	.452	.03	.332	-.470	.643



<그림 7> 스타리더십 프로그램 전·후 환경통제력 변화

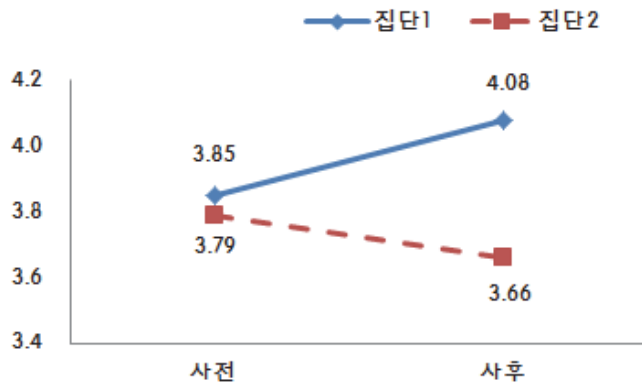
3) 스타리더십 프로그램이 개인적 성장에 미치는 영향

스타리더십 프로그램이 개인적 성장에 미치는 영향을 검증하기 위해 스타리더십 프로그램 전·후의 개인적 성장 차이를 검증한 결과는 <표 16>과 같다. 먼저 집단1의 경우 사전 평균(M=3.85)에서 사후 평균(M=4.08)로 0.23 증가하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타났고($t=-3.751$, $p<.01$), 집단2의 경우 사전 평균(M=3.79)에서 사후 평균(M=3.66)로 0.13 감소하였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=1.159$, $p>.05$). 즉, 전체적으로 볼 때, 본 연구에서 실시한 스타리더십 프로그램이 집단1의 개인적 성장 향상에 효과가 있음을 알 수 있다.

<표 16> 두 집단의 리더십 훈련 전·후 개인적 성장 차이검증

구분	사전		사후		diff.(후-전)		t-value	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
집단1	3.85	.431	4.08	.506	.23	.341	-3.751**	.001
집단2	3.79	.541	3.66	.535	-.13	.511	1.159	.260

** p<.01



<그림 8> 스타리더십 프로그램 전·후 개인적 성장 변화

4) 스타리더십 프로그램이 긍정적 대인관계에 미치는 영향

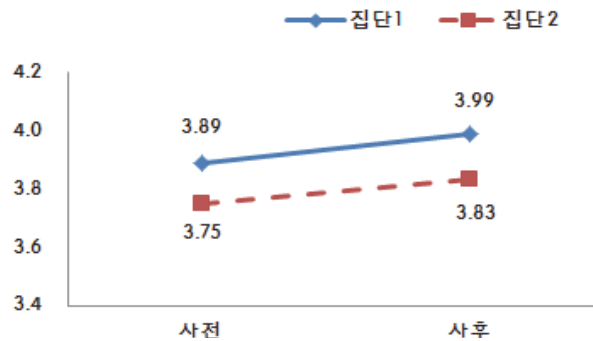
스타리더십 프로그램이 긍정적 대인관계에 미치는 영향을 검증하기 위해 스타리더십 프로그램 전·후의 긍정적 대인관계 차이를 검증한 결과는 <표 17>과 같다. 먼저 집단1의 경우 사전 평균(M=3.89)에서 사후 평균(M=3.99)로 0.11 증가하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타났고($t=-2.283$, $p<.05$), 집단2의 경우 사전 평균(M=3.75)에서 사후 평균(M=3.83)로 0.08 증가하였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=-.773$, $p>.05$). 즉,

전체적으로 볼 때, 본 연구에서 실시한 스타리더십 프로그램이 집단1의 긍정적 대인관계 향상에 효과가 있음을 알 수 있다.

<표 17> 두 집단의 리더십 훈련 전·후 긍정적 대인관계 차이검증

구분	시전		사후		diff.(후-전)		t-value	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
집단1	3.89	.453	3.99	.458	.11	.253	-2.283*	.030
집단2	3.75	.743	3.83	.665	.08	.470	-.773	.448

*p<.05



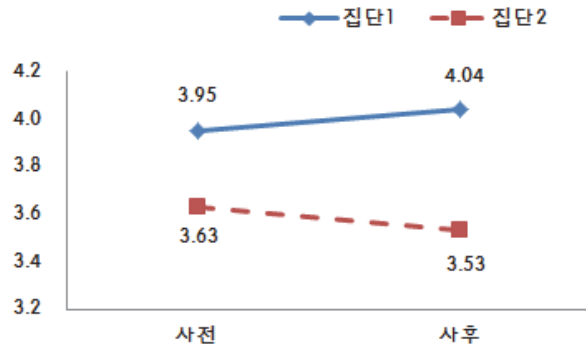
<그림 9> 스타리더십 프로그램 전·후 긍정적 대인관계 변화

5) 스타리더십 프로그램이 삶의 목적에 미치는 영향

스타리더십 프로그램이 삶의 목적에 미치는 영향을 검증하기 위해 스타리더십 프로그램 전·후의 삶의 목적 차이를 검증한 결과는 <표 18>과 같다. 먼저 집단1의 경우 사전 평균(M=3.95)에서 사후 평균(M=4.04)로 0.10 증가하였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았고($t=-1.252$, $p>.05$), 집단2의 경우 사전 평균(M=3.63)에서 사후 평균(M=3.53)로 0.10 감소하였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($t=.907$, $p>.05$). 즉, 전체적으로 볼 때, 본 연구에서 실시한 스타리더십 프로그램이 집단1과 집단2의 삶의 목적 향상에 효과가 있는 것으로 나타났으나 유의미한 정도는 나타나지 않았다.

<표 18> 두 집단의 리더십 훈련 전·후 삶의 목적 차이검증

구분	시전		사후		diff.(후-전)		t-value	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
집단1	3.95	.440	4.04	.578	.10	.417	-1.252	.221
집단2	3.63	.791	3.53	.672	-.10	.481	.907	.375



<그림 10> 스타리더십 프로그램 전·후 삶의 목적

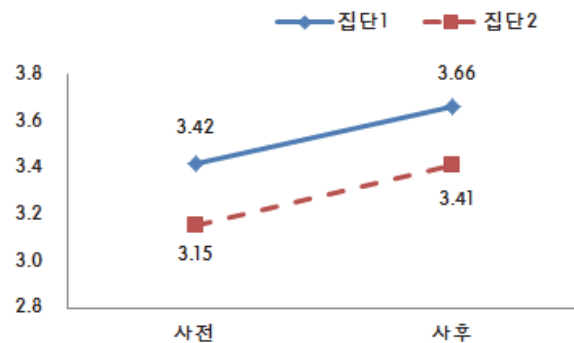
6) 스타리더십 프로그램이 자아수용에 미치는 영향

스타리더십 프로그램이 자아수용에 미치는 영향을 검증하기 위해 스타리더십 프로그램 전·후의 자아수용 차이를 검증한 결과는 <표 19>와 같다. 먼저 집단1의 경우 사전 평균(M=3.42)에서 사후 평균(M=3.66)로 0.24 증가하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타났고($t=-3.156$, $p<.01$), 집단2의 경우 사전 평균(M=3.15)에서 사후 평균(M=3.41)로 0.26 증가하여 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($t=-3.143$, $p<.01$). 즉, 전체적으로 볼 때, 본 연구에서 실시한 스타리더십 프로그램이 집단1과 집단2 모두의 자아수용 향상에 효과가 있음을 알 수 있다.

<표 19> 두 집단의 리더십 훈련 전·후 자아수용 차이검증

구분	사전		사후		diff.(후-전)		t-value	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
집단1	3.42	.471	3.66	.443	.24	.413	-3.156**	.004
집단2	3.15	.630	3.41	.641	.26	.377	-3.143**	.005

** p<.01



<그림 11> 스타리더십 프로그램 전·후 자아수용

V. 결론

1. 요약 및 시사점

본 연구는 스타리더십 프로그램 효과의 일반화 가능성에 대해 검증하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 두 집단을 대상으로 스타리더십 프로그램을 진행하고 이에 대한 설문을 실시하였으며, 검증한 결과는 다음과 같다.

첫째, 두 집단의 자아개념과 심리적 안녕감에 대한 사전 동질성 검증 결과 두 집단이 동질 한 집단으로 나타났다. 따라서, 두 집단의 프로그램 효과를 검증하는 것이 유의미한 것임을 알 수 있다.

둘째, 스타리더십 프로그램 교육이 자아개념에 미친 영향을 검증한 결과 두 집단 모두 자아개념에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하위 요인 별로 보면 자아정체감에 두 집단 모두 통계적으로 유의미한 효과가 있는 것으로 나타났다. 자기효능감에 미친 영향을 검증 한 결과 두 집단 모두 교육 후에 자기효능감이 증가한 것으로 나타났다. 구체적으로 보면 집단1의 경우 통계적으로 유의미한 결과가 나타났으나 집단2의 경우는 통계적으로 유의미하지 않았다. 자아탄력성에 미치는 영향을 검증한 결과 두 집단 모두 교육 후에 자아탄력성이 증가한 것으로 나타났다. 구체적으로 보면 집단 1의 경우 통계적으로 유의미한 결과가 나타났으나 집단2의 경우는 통계적으로 유의미하지 않았다. 이와 같은 결과를 통해 볼 때 스타리더십 프로그램은 개인의 자아개념을 증가시키는데 유효하다는 것을 나타낸다.

셋째, 스타리더십 프로그램이 심리적 안녕감에 미치는 영향을 검증 한 결과 두 집단 모두 교육 후 심리적 안녕감이 증가한 것으로 나타났다. 구체적인 집단 간 차이를 보면 집단1은 통계적으로 유의미한 반면, 집단2는 통계적으로 유의미하지 않았다. 하위 요인 별로 스타리더십 프로그램 교육이 심리적 안녕감의 하위요인인 자율성과 환경통제력을 증가시켰으나 통계적으로 유의미하지 않았다. 개인적 성장에 미친 영향을 검증한 결과 집단1의 경우 통계적으로 유의미하게 증가하였으나 집단2의 경우 유의미하지 않았다. 긍정적 대인관계에 미친 영향을 검증 한 결과 두 집단 모두 긍정적 대인관계가 증가하였다. 집단 간 차이를 보면 집단1의 경우 통계적으로 유의미한 증가를 나타냈으나 집단2의 경우 통계적으로 유의미하지 않았다. 삶의 목적에 미친 영향을 검증한 결과 집단1의 경우 교육 후에 삶의 목적이 증가하였으나 집단2의 경우 감소한 것으로 나타났다. 두 집단 모두 통계적으로 유의미하지 않았다. 자아수용의 경우 두 집단 모두 교육 후에 통계적으로 유의미하게 증가한 것으로 나타났다. 이와 같은 결과를 통해 볼 때 스타리더십 프로그램은 개인의 전반적인 심리적 안녕감을 증가시키는 것을 알 수 있으며, 특히 하위요인인 자율성, 환경통제력, 긍정적 대인관계, 자아수용에 효과가 있음을 알 수 있다.

이와 같은 결과를 통해 볼 때 스타리더십 프로그램 교육을 실시하는 것은 개인의 자아개념과 심리적 안녕감을 증진시킴으로써 개인의 행복에 도움이 되는 프로그램임을 시사한다.

2. 한계 및 제언

본 연구를 통해 스타리더십 프로그램 교육의 효과가 다른 집단에도 유사하게 적용되는 것을 확인함으로써 일반화 할 수 있음을 검증하였다. 이러한 검증에도 불구하고 본 연구에는 다음과 같은 한계점을 지닌다.

첫째, 전반적으로 스타리더십 프로그램 효과가 긍정적으로 나타났으나 집단1에 비해 집단2의 경우 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 표집의 크기에 기인하는 것으로 판단된다. 향후 연구에서는 인구통계적 차이를 최소화 하고 표집의 크기를 키우는 연구가 필요하다.

둘째, 교육프로그램의 효과는 교육종료 후에 즉시 나타나는 것이 아닌 만큼 일정기간 후의 교육 대상자들의 변화에 대한 검증이 요구된다.

이와 같은 한계에도 불구하고 다른 집단 간 비교를 통해 스타리더십 프로그램의 효과를 실증하고 이를 일반화 했다는데 의의가 있다. 향후 스타리더십 프로그램 교육을 통해 긍정적 자아개념과 심리적 안녕감 향상을 통해 건강한 사회에 기여하기를 기대한다.

참고문헌

- 김영규(2017). 자아개념에 기반 한 리더십 프로그램 개발 및 효과 연구, 박사학위논문, 서울벤처 대학원대학교.
- 김영규 · 윤천성(2017). 진정성리더십과 심리적 안녕감의 관계에서 자아탄력성의 조절효과연구. 인문사회 21. 8(4). 827-852.
- 송인섭(1994). 자아개념의 다면 · 위계적 모형. 교육심리연구. 12. 한국교육심리학회. 47-68.
- 심운경(2017). 중년기 자아정체감 척도 개발 및 타당화, 박사학위논문, 경성대학교 대학원.
- 안범희 · 엄운재(2015). 자아정체감 지위에 따른 무조건적 자기수용, 자기존중감, 자기효능감의 차이 분석. 공공사회연구. 5(2). 한국공공사회학회. 96-124.
- 윤천성(2015). 인간행동과 관계. 서울: 무역경영사.
- 윤천성(2017a). 미용심리학. 서울: 훈민사.
- 윤천성(2017b). 한국형아유르베다 심리유형척도(KAPTI) 타당성 연구, 평생교육리더십연구. 4(1). 평생교육리더십학회. 5-23.
- 윤천성(2017c). 한국형아유르베다 VATA 단계: 나는 어디로부터 왔는가?. 서울: 휴마인드연구원.
- 윤천성(2017d). 한국형아유르베다 심리유형검사(KAPTI: Korean Ayurveda Psychology Type Indicator). 서울: 휴마인드연구원. URL: <http://www.kayurveda.co.kr>.
- 윤천성(2018a). 스타리더십 프로그램 워크북. 서울: 휴마인드연구원. URL: <http://www.humind.kr>.
- 윤천성(2018b). 한국형아유르베다 심리유형검사(KAPTI) 표준화 연구. 평생교육리더십연구. 5(1). 한국평생교육리더십학회. 5-29.
- 윤천성(2018c). 한국형아유르베다 PITTA 단계: 나는 어떻게 성장하고 있는가?. 서울: 휴마인드연구원.
- 윤천성(2019). 한국형아유르베다 KAPHA 단계: 나는 어디에 있는가?. 서울: 휴마인드연구원.
- 윤천성 · 김영규(2018). 스타리더십 프로그램의 효과지속성 분석 연구. 평생교육리더십연구. 5(2). 한국평생교육리더십학회. 139-163.
- 이윤신 · 박성희 · 김종경(2014). 간호 대학생의 셀프리더십, 자기효능감, 대인관계, 대학생활 만족. 한국콘텐츠학회논문지. 14(5). 한국콘텐츠학회. 229-240.
- 이지숙(2010). 진정성리더십 척도의 국내 기업현장 적합성에 관한연구, 석사학위논문, 연세대학교.
- 임기성 · 박봉규(2013). 리더에 대한 부하의 진정성 지각이 신뢰, 가치일치 및 팀성과에 미치는 영향: 외식업체 중심으로. 관광연구. 28(1). 대한관광경영학회. 95-111.
- 정연준(2012). 진정성리더십이 조직 구성원의 창의적 행동과 조직시민행동에 미치는 영향: 조직 지원인식과 커뮤니케이션 만족의 매개효과 검증, 석사학위논문, 경북대학교대학원.
- 홍성화(2011). 중소기업 최고경영자의 오센틱리더십, 학습조직, 구성원의 심리자본, 조직유효성 간의 구조적 관계 분석, 박사학위논문, 숭실대학교대학원.
- Bandura, A.(1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral Change. Psychological

Review, 84(2), 191-215.

Danes, M. S.(1999). *Change: Loss, opportunity, and resilience*. University of Minnesota Extension.

Ryff, C. D.(1989). Happiness is Everything, or is it? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J.(2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. *Journal of management*, 34(1), 89-126.

ABSTRACT

A Study on the Generalization of Star-leadership Program

Youn, Chun-Sung* · Kim, Yeong-Kyu**

*Professor, Major in HRD Leadership, Seoul Venture University(First author)

(E-mail: staryoun@hanmail.net)

**Ph. D. in Business Administration. CEO of Humind institute(Corresponding author)

(E-mail: kairostopday@daum.net)

The purpose of this study is to examine the possibility of generalizing the effects of Star Leadership Program, a program developed to promote self-concept and psychological well-being. To verify generalization, two groups were trained for 3 days (8 hours a day). In order to verify the effectiveness of the program, pre and post tests were conducted before and after education through a questionnaire consisting of the measures of self-concept (self-identity, self-efficacy, self-elasticity) and psychological well-being. The results are as follows. First, the homogeneity test between the two groups showed that the two groups were homogeneous. Second, the star leadership program had a positive effect on both groups' self-concepts. Third, the star leadership program had a positive effect on the psychological well-being of both groups. The results of this analysis are expected to generalize the effectiveness of the Star Leadership program. Based on these findings, the implications of the study and suggestions for future research were presented.

Keywords : Star-Leadership Program, Self-concept(Ego-identity, Self-efficacy, Ego-resilience), Psychological well-being, Generalization, Korean Ayurveda Psychology Type (KAPT)